Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 603 BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 april 2015

De vaste Commissie voor Sociale Zaken heeft mij verzocht om een reactie te geven op de analyse van Eurostat/OESO die is beschreven in de Volkskrant van 21 maart 2015[1]. Daarbij heeft de Commissie mij gevraagd om een kabinetsvisie te geven op de (bestrijding) van arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij specifieke aandacht wordt gevraagd voor de facetten segregatie en opleidingsniveau. Hieronder ga ik in op dit verzoek.

Daarnaast heeft er op 1 april jl. een Algemeen Overleg (AO) over discriminatie plaatsgevonden. Tijdens dit AO bleek dat er onvoldoende tijd was voor de beantwoording van alle aan mij gestelde vragen. U heeft mij daarom verzocht om schriftelijk te reageren op de niet beantwoorde vragen. De bijlage bij deze brief bevat de antwoorden op deze vragen.

Het kabinet vindt de slechte arbeidsmarktpositie van allochtonen zeer zorgwekkend en neemt dit buitengewoon serieus. Uit de hieronder genoemde cijfers en onderzoeken blijkt dat de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt slechter is dan die van autochtonen. De mogelijke verklaring van een hogere werkloosheid ligt bij een verschil in intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van allochtonen, en discriminatie. Belemmeringen dienen weggenomen te worden: het beroepsbeeld dient te verbeteren, het netwerk uitgebreid, meer soft skills en er moeten stages gevonden worden.
Ten aanzien van discriminatie wil het kabinet benadrukken dat het dit nooit zal accepteren. Discriminatie zorgt ervoor dat toekomstdromen eindigen in frustratie en dat talent wordt verspild. Het tegengaan van discriminatie vereist daarom een gezamenlijke en voortvarende aanpak van kabinet, werkgevers en werknemers. Daarom heeft het kabinet vorig jaar ook het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd (Kamerstuk 29 544, nr. 523).

[1] http://www.volkskrant.nl/economie/allochtoon-erg-slecht-af-op-nederlandse-arbeidsmarkt~a3918713/

kst-29544-603
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

Hieronder zal ik uitgebreider ingaan op de verschillende concrete stappen die het kabinet heeft gezet.

Arbeidsmarktpositie niet-westerse allochtonen

In het aangehaalde Volkskrantartikel staat een analyse van cijfers van Eurostat en de OESO waaruit zou blijken dat vrijwel nergens in Europa de arbeidskansen van allochtonen zo slecht zijn als in Nederland. Er wordt in dit artikel onder meer gesproken over een verschil van 27,6 procent tussen arbeidsparticipatie van autochtonen (77,1 procent heeft betaald werk) en allochtonen (49,5 procent heeft betaald werk).

De conclusie uit het genoemde Volkskrantartikel dat allochtonen slechter af zijn op de arbeidmarkt is herkenbaar. We kennen vergelijkbare cijfers ook uit het SCP Jaarrapport integratie 2013[2]. De cijfers van het SCP laten zien dat de economische crisis mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie op grotere achterstand heeft gezet. Migranten zijn meer dan gemiddeld werkloos en zijn vaker dan gemiddeld uitkeringsafhankelijk. Jongeren worden extra hard getroffen. De werkloosheid onder de tweede generatie is hoger dan onder de eerste generatie, en veel hoger dan onder autochtone jongeren. De arbeidsparticipatie van migranten en hun kinderen is gedaald, van 58 naar 53 procent in 2013, terwijl de arbeidsparticipatie van autochtonen redelijk stabiel is gebleven met 70 procent (dit is gebaseerd CBS cijfers). Gelijktijdig was er, ondanks de economische tegenwind van de afgelopen jaren, sprake van structurele vooruitgang, vooral doordat migranten en met name jongeren steeds beter zijn opgeleid.

Overigens komen de cijfers die in het artikel in de Volkskrant genoemd worden niet overeen met de meest recente cijfers van het CBS over de arbeidsparticipatie. Er is sprake van een verschil in definities. Ten eerste hanteert Eurostat nationaliteit en het CBS hanteert herkomst (onderscheid tussen autochtoon en allochtoon eerste en tweede generatie) als begrip. Ten tweede kijkt het CBS voor de netto arbeidsparticipatie (het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking) naar de groep 15–65 jarigen en Eurostat/OESO naar de groep 20–65 jarigen. Volgens het CBS was er in het vierde kwartaal van 2014 een verschil in netto arbeidsparticipatie tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen van 19,5 procent.

De conclusie dat Nederland binnen Europa slecht scoort waar het gaat om kansen voor allochtonen, komt niet overeen met andere rapportages. In de migrant integration policy index van 2011 neemt Nederland de vijfde positie in van 31 landen, waarbij opvallend is dat Nederland het onder meer goed doet op het vlak van arbeidsmarktmobiliteit.

Discriminatie

Het SCP kwam in het jaarrapport integratie 2013 tot de conclusie dat de verklaring voor verschillen tussen autochtonen en allochtonen met dezelfde arbeidskwalificaties vóór toetreding op de arbeidsmarkt nauwelijks te vinden is in algemene, objectieve kenmerken: ten opzichte van autochtonen met vergelijkbare kwalificaties zijn allochtonen veel vaker werkloos. Het SCP legt de mogelijke verklaring van de hogere werkloosheid bij een verschil in intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van allochtonen, en discriminatie. Dat niet-westerse allochtonen met dezelfde kwalificaties door discriminatie nog altijd minder snel een baan vinden dan autochtone leeftijdsgenoten, bleek ook uit de in

[2] SCP (2014): «Jaarrapport integratie 2013»

opdracht van het Ministerie van SZW verschenen rapporten «Op achterstand» discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt» (2012) en «Liever Mark dan Mohammed» (2010) van het SCP[3].

Maatregelen kabinet

Op 11 maart 2014 heeft uw Kamer een kabinetsreactie op dit SCP jaarrapport[4] ontvangen. Het kabinet heeft hierin aangegeven de arbeidmarktpositie van allochtonen zorgwekkend te vinden en heeft aangegeven eerder ingezette maatregelen, zoals de Aanpak jeugdwerkloosheid, de Participatiewet en de sectorplannen, die gericht zijn op het versterken van de structurele vooruitgang en het wegwerken van achterstanden, met kracht voort te zetten. Aanvullend is een extra impuls aangekondigd met een versterkte samenwerking met maatschappelijke partijen op de thema's jeugdwerkloosheid en taal en het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het kabinet staat bij de aanpak van (jeugd)werkloosheid voor een integrale benadering waarin binnen de generieke werkgelegenheidsaanpak aandacht is voor achterstanden en problemen onder migranten. Zo wordt er extra aandacht gegeven aan de problemen waar migrantenjongeren meer of vaker tegenaan lopen, zoals een slecht beroepsbeeld, beperkt netwerk, onvoldoende soft skills en het vinden van een stage.

Daarnaast is uw Kamer op 31 maart jl. geïnformeerd over de aanpak jeugdwerkloosheid[5]. Sinds februari 2014 is de jeugdwerkloosheid gedaald van 13,8 naar 11,0 procent in februari 2015. Ondanks de ingezette daling van de jeugdwerkloosheid, zitten nog steeds te veel jongeren thuis zonder baan. Dit geldt vooral voor jongeren die niet over een startkwalificatie beschikken en voor migrantenjongeren. Migrantenjongeren hebben tussen het eerste en vierde kwartaal van 2014 weliswaar een deel van hun achterstand ingelopen, maar daarmee zijn we er nog niet. Van de migrantenjongeren zonder startkwalificatie is nog steeds bijna 30 procent werkloos. Het kabinet legt zich hier niet bij neer. De vervolgaanpak van de jeugdwerkloosheid bestaat uit twee samenhangende pakketten van maatregelen en nieuwe initiatieven. Enerzijds willen we jongeren nog beter voorbereiden op hun studie- en arbeidskeuze door betere loopbaanoriëntatie, aandacht voor loopbaancompetenties en werknemersvaardigheden en onderwijs dat beter aansluit op de arbeidsmarkt. Anderzijds zetten we extra in op regionale samenwerking en een actieve bemiddeling naar werk, juist voor kwetsbare groepen en jongeren in buurten en wijken waar veel problemen samenkomen. Hierbij maken we ook afspraken met werkgevers over meer instroom van jongeren op stages, leerbanen en werk.

Op 16 mei 2014 heb ik aan uw Kamer het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies «Discriminatie werkt niet»* verzonden[6]. Hierin worden de acties van het kabinet op het gebied van bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie langs vijf sporen beschreven: handhaving; melding en registratie; kennis en bewustwording; diversiteitsbeleid en onderzoek.
Enkele voorbeelden van acties uit het actieplan zijn:
– Het beëindigen van contracten met bedrijven die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.

[3] SCP: «Liever Mark dan Mohammed» (2010) en «Op achterstand Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt» (2012)
[4] Kamerstuk 32 824, nr. 51
[5] Kamerstuk 29 544, nr. 599
[6] Kamerstuk 29 544, nr. 523

- De ontwikkeling van een diversiteitscharter door de Stichting van de Arbeid.
- Het doen van nieuw onderzoek naar discriminatie in de werving en selectiefase.

Daarnaast wordt naar aanleiding van een amendement van uw Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015[7] een arbeidsmarktdiscriminatieteam bij de Inspectie SZW gevormd. Het team zal bestaan uit een teamleider en vijf inspecteurs en wordt nu samengesteld. Het team gaat nog dit voorjaar aan de slag.
In het actieplan is opgenomen dat de Kamer over de voortgang van het actieplan in 2015 wordt geïnformeerd.
Aangezien de meeste acties uit het actieplan, conform de aan uw Kamer meegestuurde planning bij het actieplan in het voorjaar tot resultaat zullen leiden, zal ik uw Kamer vóór de zomer berichten over de stand van zaken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

[7] Kamerstuk 34 000 XV, nr. 14

Bijlage: **beantwoording (onbeantwoorde) vragen bij het AO discriminatie van 1 april 2015**

Arbeidsmarktdiscriminatie

De leden van de fractie van GroenLinks hebben een reactie gevraagd op het plan van GroenLinks om grote bedrijven te verplichten om een diversiteitsclausule op te nemen in hun jaarverslag waarin ze rapporteren over de inspanningen om het personeelsbestand zoveel mogelijk een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Met deze rapportage kan de overheid zien welke bedrijven het meest maatschappelijk verantwoord ondernemen en daar bij het aangaan van contracten op letten.

Vooroordelen spelen een grote rol bij het uitsluiten van groepen op de arbeidsmarkt. Vooroordelen verander je niet met dwang. Bedrijven zullen deze uitdaging zelf aan moeten gaan. Het gaat immers meer om de cultuur van de organisatie die openstaat voor diversiteit. Ik ben er dan ook niet voor een rapportage in het jaarverslag te verplichten.
In het SER advies «discriminatie werk niet» is aan sociale partners opgeroepen om met een diversiteitcharter te komen waarbij de bedrijfsleiding zich committeert aan eigen doelstellingen bij het nastreven van diversiteit in het personeelsbestand. Om een cultuur van inclusief werkgeverschap te creëren is commitment van het management essentieel. Ik kijk daarom met belangstelling uit naar de lancering van het charter en heb de Stichting van de Arbeid een subsidie verleend voor drie jaar om het charter en de charterorganisatie verder vorm te geven.
Om te bezien hoe diversiteitbeleid binnen bedrijven verder kan worden bevorderd binnen aanbestedingsprocedures, wordt een studie gedaan naar Europese voorbeelden. Ik wil daarbij wel aantekenen dat op grond van het aanbestedingsrecht partijen niet zomaar uitgesloten mogen worden.

De leden van de groep Kuzu/Öztürk hebben een voorbeeld gegeven van discriminatie van een persoon op grond van zijn niet-westerse naam. Tevens hebben de leden van deze fractie gevraagd naar het geen zaken doen met bedrijven die discrimineren.

Omdat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds voorkomt en wordt ervaren zet het kabinet concrete stappen om dit krachtig te bestrijden. Op 16 mei 2014 heb ik aan uw Kamer het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies «Discriminatie werkt niet»* verzonden[8].
Hierin worden de acties van het kabinet op het gebied van bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie langs vijf sporen beschreven: handhaving; melding en registratie; kennis en bewustwording; diversiteitsbeleid en onderzoek. In het actieplan is ook aangegeven dat het kabinet in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is:

- in de nieuwe contracten een clausule gaat opnemen waarin is vastgelegd dat het contract zal worden beëindigd als bedrijven, of de leiding van bedrijven, onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie; en
- in de aanbestedingsdocumenten een clausule gaat opnemen dat, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, deze bedrijven uitgesloten worden bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.

In het actieplan is opgenomen dat de Kamer over de voortgang van het actieplan in 2015 wordt geïnformeerd. Aangezien de meeste acties uit het actieplan, conform de aan uw kamer meegestuurde planning bij het

[8] Kamerstuk 29 544, nr. 523

actieplan, in het voorjaar tot resultaat zullen leiden, zal ik uw Kamer vóór de zomer berichten over de stand van zaken.

De leden van de groep Kuzu/Öztürk hebben tevens gevraagd of mensen die in het verleden racistische of anderszins discriminerende opmerkingen hebben gemaakt de toegang tot banen bij de overheid ontzegd dient te worden.

In het verleden geplaatste racistische opmerkingen zijn in zijn algemeenheid geen reden om iemand de toegang tot een baan bij de overheid te ontzeggen, tenzij dit heeft geleid tot een strafrechtelijke veroordeling die de afgifte van een noodzakelijke verklaring van goed gedrag in de weg staat. Daarbij dient wel aangetekend te worden dat het maken van racistische opmerkingen zich niet verhoudt tot hetgeen van overheidpersoneel verwacht mag worden.

De leden van de fractie van D66 hebben het voorstel gedaan om een (ronde)tafel te organiseren over arbeidsmarktdiscriminatie en daar te spreken over de problemen en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Ook hiervoor wil ik verwijzen naar het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Vóór de zomer zal ik u berichten over de stand van zaken van de uitvoering. Ik wil eerst deze rapportage afwachten en ben er niet voor om, voorafgaand aan deze rapportage, een nieuw traject te starten.

De leden van de fractie van de PvdA hebben de suggestie gedaan om mystery shoppers in te zetten die bedrijven checken. Zij vragen om een reactie op dit voorstel. Tevens vragen zij om een reactie op het voorstel om geen zaken meer te doen met bedrijven waar deze shoppers discriminatie hebben geconstateerd.

Het door de overheid stoppen met zaken doen met bedrijven die discrimineren is alleen mogelijk bij bewezen discriminatie. Hiervan is sprake bij een onherroepelijke veroordeling door een strafrechter. Mystery shoppers zijn in het verleden wel gebruikt in het kader van onderzoek, de zogenaamde praktijktest, zie «Liever Mark dan Mohammed» (2010) van het SCP[9]. Zoals in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is aangegeven wordt er momenteel nieuw onderzoek gedaan naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik zal u in de rapportage over het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, wat ik voor de zomer aan uw Kamer zal sturen, over de uitkomsten van het nieuwe onderzoek berichten.

Antisemitisme

De leden van de fractie van de SGP hebben gevraagd naar de invulling van de motie Dijkgraaf om antisemitisme in Europees kader te adresseren (Kamerstuk 21 501-20, nr. 874). Waarom is er niet expliciet gekozen voor een sterke focus op de bestrijding van antisemitisme bij de invulling van deze motie? Ook hebben de leden van deze fractie gevraagd naar de rol van de Europese *high level group* als het gaat om de bestrijding van antisemitisme. Ook verzoeken de leden van de fractie van de SGP om een toelichting op het beleid dat wordt gevoerd om antisemitisme in moslimkringen en in het voetbal tegen te gaan.

Antisemitisme vraagt om een gerichte aanpak binnen het brede rijksbeleid om discriminatie tegen te gaan. In de uitvoering van de motie Dijkgraaf

[9] SCP: «Liever Mark dan Mohammed» (2010) en «Op achterstand Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt» (2012)

wordt nadrukkelijk specifiek aandacht gevraagd door Nederland voor de aanpak van antisemitisme bij verschillende internationale organisaties. Het op de Europese agenda plaatsen van antisemitisme en discriminatie blijft voortdurend de aandacht houden van het kabinet. In juni 2015 ontvang ik bijvoorbeeld de hoge vertegenwoordigers van de Organisatie voor Vrede en Samenwerking in Europa (OVSE) inzake antisemitisme, islamofobie en racisme.

Het betreft hier de Europese *high level group* op het gebied van non-discriminatie, gelijke behandeling en diversiteit. De eerste vergadering van de *high level group* vindt plaats in mei. Eén van de doelstellingen van deze *high level group* is om goede praktijken vanuit nationaal beleid met elkaar te delen. Nederland zal daartoe onder meer voorbeelden uit de beleidspraktijk inbrengen die zich richten op de bestrijding van antisemitisme en discriminatie van moslims.

Er loopt op dit moment een onderzoek onder meer dan 2.000 jongeren naar oorzaken en triggerfactoren voor antisemitisme. In dit onderzoek wordt zowel gekeken naar de relatie tussen antisemitisme en voetbal en de relatie tussen antisemitisme en het Midden-Oosten. Hierbij wordt ook gekeken naar de positie van islamitische jongeren. Ook organiseert het Inspraakorgaan Turken (IOT) op dit moment 26 lokale bijeenkomsten om antisemitisme in Turkse kring bespreekbaar te maken.

De Regiegroep Voetbal en Veiligheid is actief om beleid te ontwikkelen om het aantal incidenten terug te dringen en randvoorwaarden te scheppen om voetbal een feest te laten zijn. Ook het tegengaan van antisemitische, homofobe en anderszins discriminerende of kwetsende spreekkoren hoort daarbij. De KNVB heeft een landelijke richtlijn opgesteld waaraan clubs zich dienen te houden. Deze richtlijn stelt dat de clubs samen met de supportersverenigingen verantwoordelijk zijn voor het bestrijden van discriminerende spreekkoren. Bij discriminerende spreekkoren kan het OM tot vervolging over gaan. Dit kan naar aanleiding van aangiftes of op eigen initiatief. Aanstichters van ongewenste scheldkoren worden opgespoord en vervolgens gecorrigeerd via de ketenbenadering: betaald voetbal organisaties, supportersverenigingen, KNVB en politie en justitie. Tijdens het mondelinge vragenuur van dinsdag 7 april jongstleden (Handelingen II 2014/15, nr. 72, vragen van het lid Segers tijdens het Vragenuur) heeft de Minister van Veiligheid en Justitie ook nog toegezegd met de KNVB in gesprek te gaan om, onder andere, het belang van optreden tegen scheldkoren tijdens voetbalwedstrijden nogmaals te benadrukken. Uw Kamer wordt over de uitkomst van dit gesprek door de Minister van Veiligheid en Justitie nog nader geïnformeerd.

De leden van de fractie van de SGP en de leden van de fractie van de CU verzoeken om serieus werk te maken van lessen over antisemitisme en Holocaust ontkenning op school.

Het onderwijs heeft een belangrijke rol bij het tegengaan van antisemitisme en andere vormen van discriminatie. Elk geval van Holocaustontkenning in de klas is er één teveel. Dit is voor mij ontoelaatbaar. De aandacht voor antisemitisme is onder meer geborgd in kerndoel 52 voor het primair onderwijs en 37 voor de onderbouw van het voortgezet onderwijs, waarin de aandacht voor de Tweede Wereldoorlog en voor de Holocaust expliciet is vastgelegd, en in de examenprogramma's geschiedenis voor het voortgezet onderwijs. In gezamenlijk opdrachtgeverschap van VWS en OCW voert het nationaal expertisecentrum voor leerplanontwikkeling SLO het project Oorlogslessen uit. In dit onderzoek wordt gekeken naar de behandeling van de thema's antisemitisme, Jodenvervolging en Holocaust in de meest gebruikte leermethoden voor het

geschiedenisonderwijs. Binnenkort wordt de Kamer over de resultaten van dit onderzoek geïnformeerd.

De leden van de fractie van de CU vragen naar het toerusten van leraren, de bevordering van de lokale aanpak en het verspreiden van *good practices* om antisemitisme en discriminatie rond scholen tegen te gaan. Ook vragen ook de leden van de fractie van de CU naar de stand van zaken als het gaat om het vinkje in het registratiesysteem van de politie. Verder verwijzen de leden van de fractie van de CU naar het inzetten van politieagenten in burger om antisemitisme aan te pakken door mee te lopen met orthodoxe Joden en daders op heterdaad te betrappen. Ook vragen de leden van de CU of het acceptabel is dat Joodse ouders de beveiliging van Joodse scholen deels moeten financieren.

Het ondersteunen van leraren in hun fundamentele taak om les te geven en in de klas het gesprek aan te gaan over niet altijd makkelijk te bespreken thema's gebeurt op verschillende manieren. Voor docenten is er expertise beschikbaar over omgaan met discriminatie en antisemitisme op school bij de stichting School en Veiligheid. Als het gaat om *best practices* is het nationaal expertisecentrum voor leerplanontwikkeling SLO door mij gevraagd om in het kader van het burgerschapsonderwijs een inventarisatie te maken van alle beschikbare lesmethoden. Onderdeel hiervan zijn lesmethoden die geschikt zijn om onverdraagzaamheid en discriminatie in de klas tegen te gaan.
Ook laat de Staatssecretaris van OCW een onderzoek uitvoeren naar ervaringen van docenten bij het bespreekbaar maken van actuele maatschappelijke thema's die raken aan de basiswaarden van onze samenleving. U wordt dit voorjaar over de resultaten van dit onderzoek geïnformeerd. Tevens maak ik de organisatie van een drietal lokale rondetafels mogelijk waar leraren centraal staan in samenwerking met gemeenten en lokale organisaties. Overkoepelend thema is de rechtstaat in de klas. Antisemitisme, discriminatie van moslims en spanningen tussen leerlingen maken deel uit van de agenda van deze lokale rondetafels.

De registratie van antisemitisme is opgenomen in de ICT planning van de politie in 2015. Er is door de politie een voorstel opgeleverd om de verbeterde registratie van antisemitisme en ook moslimdiscriminatie te realiseren. Tegelijkertijd vindt een verdere uniformering van het registratiesysteem plaats voor alle politie-eenheden, ook voor discriminatie incidenten. Om ervoor te zorgen dat de politieagent die de aangifte opneemt er goed mee kan werken, wordt een werkinstructie opgesteld en zal hierover goed worden gecommuniceerd. Naar verwachting is uiterlijk eind 2015 deze aanpassing van het registratiesysteem een feit. Vanzelfsprekend worden tot die tijd antisemitische incidenten wel geregistreerd via de huidige werkwijze, opgevolgd en jaarlijks via de Poldis rapportage in beeld gebracht.

Als het gaat om agenten in burger dan is in algemene zin een dergelijke inzet van de politie verantwoord indien de strafbare feiten zwaarwegend zijn, voor herhaling moet worden gevreesd en de dader niet langs andere wegen kan worden opgespoord en aangehouden. Een dergelijke proportionaliteitstoets moet voorkomen dat al te gemakkelijk wordt besloten om de politie onder dekmantel of in burger te laten werken. Daarom is enige terughoudendheid hierbij geboden. Er zijn vooralsnog geen signalen bekend die vragen om de inzet van agenten in burger.

De Minister van Veiligheid en Justitie heeft in zijn brief van 10 oktober 2014 (Kamerstuk 29 754, nr. 268) uw Kamer geïnformeerd over bijdrage voor de kosten van de beveiliging van Joodse instellingen, waaronder

Joodse scholen, die de komende vier jaren ter beschikking wordt gesteld. Dit betreft in ieder geval anderhalf miljoen euro. Ook gemeenten leveren een bijdrage aan de structurele maatregelen. Daarbij wordt de betrokken politie-inzet overigens niet doorberekend. De hoogte van bijdrage van het Rijk is door alle betrokken partijen, zowel de lokale gezagen als vertegenwoordigers van de Joodse instellingen, met instemming ontvangen. Ondanks deze rijksbijdrage blijft de beveiliging van Joodse instellingen een lokale verantwoordelijkheid. De Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid adviseert het lokale bestuur hierin. In zijn brief van 20 januari 2015 (Kamerstuk 29 754, nr. 286) heeft de Minister van Veiligheid en Justitie aan uw Kamer gemeld dat tot het einde van de zomer wordt bekeken hoe de nieuwe regeling uitpakt en, wanneer nodig, zowel naar beveiligingsmaatregelen als financiering opnieuw zal worden gekeken.